THE CANADIAN JOBS STRATEGY

...working opportunities for people

Québec Overview

Canada

88-03736/

Table of Contents

Introduction 4

The situation in Quebec 5

Job Development 5

Job Entry 7

Innovations 9

Skill Investment: Training Trust Fund 11

New training allowances 12

Equity in the Canadian Jobs Strategy 14

Employment and Immigration Canada

Emploi et Immigration Canada

Quebec Overview

WH-3-536 October 85

Introduction

The Canadian Jobs Strategy is a blueprint for revitalizing Canada's labour market. Based on extensive consultations with the provinces and the private sector, it allows for continuing cooperation for labour market renewal.

It is flexible. It meets real needs. It unites the efforts of the federal government, the provinces, business, labour and community groups, to build the skilled work force Canada needs for a strong, productive economy.

The challenge

Technology is transforming the workplace, demanding new skills, creating new jobs and eliminating old ones. In 1984 alone more than 100,000 jobs were lost and hundreds of thousands of Canadians were seriously affected by technological change.

It has never been more important to address these problems directly. We need to invest in people, helping Canadians get the training and skills they need for meaningful, lasting employment. We need to invest in the future, to prepare Canada's labour market for a strong, competitive economy in the years ahead.

The challenge is a formidable one. The problems in the labour market are complex and deeply rooted. The challenge calls for the collective resources of the federal government and the provinces, business and industry, labour and management, community groups and individuals, working together to meet a common need. The need is great, and it affects us all.

The Canadian Jobs Strategy is a dynamic approach. In this context, training and job creation are based on the following fundamental principles:

- focus on the real, continuing needs of the labour market with greater emphasis on small business and entrepreneurship;
- allow flexibility to meet changing regional and local needs, with room for innovation;
- provide simpler, less confusing and more accessible programs, with clearly defined objectives;
- recognize the shared responsibilities of the federal government, the provinces, and the private sector; and
- extend equal opportunities for all Canadians, particularly those at a disadvantage in the labour market.

The strategy ensures that federal resources are used effectively to bring direct assistance to those most in need. Many Canadians face severe disadvantages in the labour market, or are more severely affected by changing technology and economic conditions. These include:

- the long-term unemployed;
- young people who are out of school and unable to find work;
- the growing number of women re-entering the labour market;
- workers needing skills training to avoid layoffs or job displacement;
- workers in communities suffering severe economic decline, who need new opportunities for long-term employment.

Job training, job creation and economic development are linked to provide Canadians with valuable skills, practical work experience, and meaningful employment opportunities.

And to ensure that innovative solutions are ready as unforeseen problems emerge in the labour market, the Canadian Jobs Strategy will stimulate initiative from outside the government. Creative ideas and solutions to labour market problems will be sought out and encouraged, drawing on the expertise of organizations and individual Canadians.

The Canadian Jobs Strategy will result in the most far-reaching reform of labour market programs ever seen in Canada. It calls on the initiative and enterprise of business, labour, communities and individuals to build the kind of labour force Canada needs in the years ahead.

The situation in Québec

Within the framework of the Canadian Jobs Strategy, the Government of Canada and the Government of Quebec are working closely to implement a series of programs for the development of human resources. This co-operation allows the two governments to simplify and co-ordinate their respective labour market programs.

The following Canadian Jobs Strategy programs are currently in effect in Quebec:

- Job Development
- Job Entry
- Innovations
- Skill Investment: Training Trust Fund

Job Development

Long-term unemployment is a growing problem both for those looking for work and for the Canadian economy. In three years, the percentage of persons unemployed for six months rose nearly 10 per cent to almost half of the jobless work force. In 1981, 34.3 per cent fell into this category; in 1984, it was 43.9 per cent.

The objective of Job Development is to develop the long-term labour market potential of these unemployed Canadians. The short-term, stop-gap job creation measures of the past have not worked. This program is designed to make more Canadians experiencing long-term unemployment employable, through a combination of work experience and skills training.

A new approach

Job Development focusses on individual needs and improved long-term employment prospects in the context of local economic growth and potential. The goal of Job Development is to create a skilled work force, not to create make-work projects.

It will help those Canadians who are most in need — those out of work for 24 out of the last 30 weeks. In economic regions where the unemployment rate is above 20 per cent, the definition of long-term unemployed can be adapted to meet local needs.

Job Development offers employers a wage subsidy to hire and train the workers they need to meet the changing demands of the marketplace. Businesses, community groups, municipalities, individuals and the voluntary sector can all act as employers.

Job Development encourages joint federal, provincial, territorial programming. Through decentralized program delivery, along with the cooperation of local consultative bodies, Job Development projects will emphasize local and regional needs, opportunities and priorities.

How the program works

Job Development projects will combine on-site training with an employer and off-site training as required. There is room for provincial variation. In addition, the program can accommodate new program approaches which may result from continuing federal/provincial consultations.

Canada Employment Centre counsellors will assess individual training or job experience needs and place people in projects which best suit these needs. Some provision will exist for those who are successful in the Job Development program to move into other programs in the Canadian Jobs Strategy.

Job Development encourages flexible and innovative projects. Project sponsors can include municipalities, the non-profit sector, community groups and the local business community. Projects can be tailored to the individual needs of clients, in line with provincial programming and private sector requirements.

Job Development is the first comprehensive program to meet the training and employment readiness needs of the long-term unemployed,

ranging from the most severely disadvantaged to those who are job ready but who lack opportunities.

Eligible project sponsors in the private sector can receive wage subsidies and direct financial contributions towards capital costs and training. Those who require special equipment or structural renovations to the workplace to hire disabled persons can receive up to $10,000 to defray these costs.

To cover direct training costs, sponsors could receive $40 per day per client. The Job Development program may also pay for the costs of hiring a project manager.

In the case of the non-profit sector, Job Development may cover up to 100 per cent of total project costs.

Who benefits?

The program benefits people who have been unemployed for 24 out of the previous 30 weeks, including the employment-disadvantaged, women, disabled persons, Native people and visible minorities.

In Quebec, welfare recipients will account for 20 per cent of the project participants.

Acceptable proposals

Job Development creates employment opportunities for the long-term unemployed by funding three different types of proposals:

a) subsidized projects to give the long-term unemployed valuable training and work experience;

b) subsidized projects to provide assistance to the severely employment-disadvantaged; and

c) individually subsidized jobs with employers who hire employment-disadvantaged individuals as well as unemployed graduates who lack experience for new or regular job openings.

Further details about each type of proposal follow:

a) Subsidized Projects

Job Development will subsidize employers who operate projects providing three or more long-term unemployed individuals with a training and work experience program related to specific jobs. Job Development will not fund projects to train workers in skills which are readily available unless the training is for persons who are employment-disadvantaged or in anticipation of a future identified shortage. Jobs funded must be in addition to both existing jobs or jobs which normally would have been created in the absence of the program. Projects may be production-oriented or with a specific resource-sector orientation.

b) Subsidized Projects for the Severely Employment-Disadvantaged

There are special provisions for projects designed for the severely employment-disadvantaged. A severely employment-disadvantaged person is one who has had difficulty in getting and keeping continuing employment due to problematic work habits, attitudes and motivation problems, a serious lack of education or training, prolonged periods of institutionalization, functional illiteracy or a long history of drug or alcohol abuse. Such projects would include employment preparation and guidance to assist individuals in becoming ready for work.

c) Individually Subsidized Jobs

Job Development subsidizes employers who hire employment-disadvantaged individuals and unemployed graduates who lack experience in their field of study to fill newly created positions or to fill current job vacancies. It will provide them with a combination of training and work experience for a specific job. The number of subsidized individuals in any one establishment will not exceed the greater of two or twenty per cent of the number of regular employees at the place of employment.

Employment-disadvantaged individuals are defined as those who, although willing to work, have had particular difficulty in finding a job. The difficulty may arise as a result of a social or cultural barrier.

Job Development supports the principle of employment equity: a "fair share" for women, Native people, disabled persons and members of visible minorities, reflecting the basic principle that there be equality of access to employment programs.

For more information . . .

Contact your local Canada Employment Centre or the Employment Development Branch office.

Job Entry

Finding a job after leaving school can be a formidable challenge for young people. More than 400,000 of Canada's unemployed young people have not completed secondary or post-secondary education. The problem is most acute for those who have not completed secondary school. The unemployment rate for this group approaches 30 per cent.

Just as formidable a challenge faces many of the 200,000 women who are re-entering the work force each year after working for several years in the home. Some of these women find themselves at a disadvantage. They feel unsure of themselves and they underestimate their abilities. They feel intimidated by employers who demand "real" work experience.

To acquire skills and experience, these two groups require an integrated combination of training and work experience to enable them to become active members of the labour force.

A new approach

A key element of the Canadian Jobs Strategy is a program designed to help young people and women who are having difficulty making the transition into the labour market. Through a combination of skills training and practical work experience, Job Entry provides for individual needs while at the same time addressing local labour market requirements. It offers unique opportunities for the business and voluntary sectors to ensure that specific training projects are relevant to real labour market needs and meaningful for women and youth. Educational institutions can be used to provide the formal training necessary to complement on-the-job experience.

Job Entry gets the various players together, and the pivotal point is the coordinator who works under contract, on a fee-for-service basis, designing training plans, recruiting and assessing participants, placing them with training place hosts, arranging off-site training, monitoring the progress of participants and reporting on a regular basis on their progress.

How the program works

Business, labour, community groups, the public sector, as well as individuals are among those who can act as coordinators.

On-site developmental training and work experience for young people and women will be provided. By taking part, the private sector can get an opportunity to train and assess potential new employees on the worksite without facing a direct cash outlay.

Job Entry participants will benefit from the new allowance schedule including supplementary allowances for dependent care, travel, commuting expenses or costs of living away from home.

The Canadian Jobs Strategy also recognizes the need to ensure that young people still in the educational system are exposed to the labour market and to actual work experience. During the summer months, students who take part in government-sponsored summer job programming can benefit from the career-related work experience provided through shorter-term employment projects with private sector, municipal and non-profit employers.

Who benefits?

- Unemployed youth who:
  - have been out of school for at least 9 months, and
  - do not have a post secondary school diploma and
  - have had little work in the course of the preceding year.
- Women who are entering or re-entering the labour market after an absence of at least three years, during which they worked at home.
- Summer students returning to school who take part in summer job programming.

Entry: finding the first job

Young people just out of school are often caught in a frustrating round of job applications and rejections, especially if they have not completed their secondary education. They find they can't get a job without previous work experience.

Young men and women need a chance to develop basic work skills and demonstrate those skills to employers in the work place. Entry provides that chance with a flexible combination of training and work experience. It helps young Canadians develop both general and specific occupational skills, backed by practical career counselling, advice and ongoing support.

Entry projects are designed and administered by coordinators through an agreement with Employment and Immigration Canada (EIC) and Quebec's Commissions de formation professionnelle. Working closely with local business and community groups, coordinators ensure that participants receive relevant training and experience, which can lead to opportunities for permanent employment.

Young people taking part get an allowance or, if eligible, Unemployment Insurance benefits, whichever is greater. Supplementary allowances are also available for dependent care, commuting, or living away from home and travel assistance.

Re-entry: the bridge to a career

Women entering or re-entering the work-force after working three or more years in the home may face the same problems as young people leaving school. But there are additional problems that make the transition from home to work especially difficult. Many of these women already have a considerable range of skills and experience to offer in the work place.

Under Re-entry projects, women can learn to evaluate their existing skills, and build on those skills toward a rewarding career. They provide a basic orientation to today's labour market, job search techniques, as well as specialized work-site training and experience. Individual and group counselling and support is also available.

Re-entry projects are designed and administered by coordinators through an agreement with EIC and Quebec's Commissions de formation professionnelle. All coordinators must draw on the resources of individuals and organizations who have expertise in women's employment-related programs. Each Re-entry project is designed to reflect and accommodate the learning needs of women.

While taking part in Re-entry, women receive an allowance or, if eligible, Unemployment Insurance benefits, whichever is greater. Supplementary allowances are also available for dependent care, commuting, or living away from home and travel assistance.

Making the transition from home to the labour market

In Quebec, CEIC will participate in an institutional training program designed to ease the transition between home and the paid labour force, for women who wish to re-enter the labour market. The government of Quebec will pay for the training costs while participants will receive training allowances funded by CEIC.

Summer Programming: a head start for students

If young people still in school are to prepare for the world of work, they need an opportunity to learn about the workplace first hand. During the summer months, students planning to go back to school can take part in government-sponsored summer job programming provided for under Job Entry.

They can benefit from the career-related work experience provided through shorter-term employment projects with private sector, municipal and non-profit employers.

Highlights

- Job Entry is designed to help youth and women returning to the labour force make the transition from school or home into the labour market.
- The equitable representation of target groups will be ensured.
- The program addresses individual needs while providing an integrated combination of work experience and off-the-job skills training.
- Job Entry reflects the needs of the local labour market.
- Job Entry involves and benefits the private and voluntary sectors, especially small business.
- It provides for summer employment related to the career paths of students.
- It supports the transition program from home to the labour market.

Features specific to Quebec

In Quebec, the Job Entry projects will lead to three-party contracts signed by the Canada Employment and Immigration Commission, the Quebec Commissions de formation professionnelle (CFP) and the training co-ordinators.

The CFPs will study the training and training proposals, approve their content and length and their follow-up. They will also provide training co-ordinators with technical expertise.

For more information . . .

Further information about the Job Entry program is available from local Canada Employment Centres.

Innovations

Innovations is a program that looks to the future. It will act as a catalyst to tap the creative resources of the Canadian people — stimulating new and innovative initiatives for revitalizing Canada's labour market and preventing the new programs from becoming static and rigid.

This program will ensure that the Canadian Jobs Strategy continues to meet the changing problems of the labour market. It recognizes that this is simply the beginning of a new process of change.

A new approach

Innovations is the first program to provide financial assistance for pilot and demonstration projects which test new solutions to labour market problems. The emphasis is on creativity, and a wide range of good ideas will be considered for funding.

How the program works

Participation in the program is open to individuals or groups with an innovative proposal for labour market development. There are no rigid eligibility requirements and proposals from all sectors are encouraged.

Proposals may address regional concerns or labour market problems that are national in scope. They can touch, in a new way, existing programs — perhaps sending them off in an unexpected direction — or open new territory.

Proposals should show potential for generating lasting improvements in the labour market. Priority areas related to labour market concerns that proposals might address include:

- new training technologies including computer-assisted learning;
- new delivery systems for learning;
- innovative bridging programs to help workers entering or re-entering the work force;
- alternative work arrangements related to labour market adjustment;
- more effective links between training and job creation.

The overriding criteria are creativity and innovation — initiatives must offer something new and different, aimed at generating real change to the labour market.

Innovations is designed to be as flexible as possible to encourage all kinds of new ideas, approaches and activities related directly to labour market concerns. Those that address employment equity concerns will be given particular attention.

Approved initiatives will receive financial support, generally in the form of contributions on a cost-shared basis. Some projects may receive multi-year funding.

Who benefits?

Every economic sector will benefit. The improvements that result in the labour market mean indirect long-term benefits for all.

Proposals may be submitted by: private sector enterprises, private and public training establishments, unions, non-profit organizations, municipalities and individuals.

Financial assistance

The program provides contributions towards wages and operational and maintenance costs, including office and equipment rental, travel expenses and professional fees.

Highlights

- Innovations provides funds to test new solutions to labour market related problems.
- Innovations encourages and supports collaboration by all economic partners.
- The program is flexible to ensure new ideas, approaches and activities.
- Funding is generally cost-shared.
- Proposals can address regional concerns or national labour market problems.
- The program is designed to be flexible and should complement and support existing efforts by provinces, employers and workers. It is intended to evolve and to respond to emerging needs of specific regions.

For more information . . .

Information on Innovations is available at local Canada Employment Centres.

Skill Investment : Training Trust Fund

The Training Trust Fund (TTF) option of the Skill Investment Program provides an incentive for workers and employers to establish training trust funds. These will be used to assist participating workers to acquire new skills in response to changing technology and markets. The program will also help encourage employees and employers to share responsibility for the development and continuation of training programs and to develop co-operative training arrangements between business and labour.

What is a training trust fund?

Generally, both the employer and the employees contribute to the fund. These contributions are held in trust and are administered by a joint board of trustees consisting of employer and employee representatives. This board of trustees plans any training activities which will be financed by the fund, and oversees disbursements from the fund.

Funding within the training trust fund is pooled in a manner similar to an insurance plan. Although all participating employees would contribute to the trust fund, their entitlement to training assistance from the fund depends on certain eligibility criteria.

Employment and Immigration staff will provide technical assistance to employers and employees who are considering establishing training trust funds.

Program Criteria

Who can participate?

Employee associations, independently or jointly with an employer or employers in the private sector, including profit, non-profit and voluntary organizations, are eligible to submit applications for funding under the program. Federal and provincial governments, and any of their agencies, boards or commissions, with the exception of commercial or profit-oriented Crown Corporations, are specifically excluded from participating in the program.

What sort of trust qualifies for the training trust fund?

To be eligible to receive funding, a training trust fund must satisfy the conditions and criteria outlined below. A sample trust agreement is included in the application documents.

Employee concurrence

- Before a trust fund can be considered eligible for funding, it must meet the agreement of:
  - the employees' bargaining agent (union, employee association); or
  - a majority of the employees in the organization or employee category to be covered by the training trust.

Joint employer/employee participation

- Both the employer organization and its employees and/or their bargaining agent may be parties to the trust agreement. However, the training trust fund must be administered by a joint board of trustees, whose members have received the approval of the participants.
- The employee's association may be the sole contributor to the fund. In such cases at least two of the trustees will be representatives of the industry which employs the contributing workers.

Duties of the board of trustees

- The board of trustees shall determine the usage and application of funds from the trust.
- The board of trustees will formulate an annual plan for training financed by the trust fund, and will ensure that this plan is communicated to all participating employees.
- The board of trustees will determine eligibility conditions for employee access to training activities financed by the trust fund, unless such conditions are already stated in a ratified collective agreement.

Annual audit

- The board of trustees shall appoint an independent auditor who will audit trust accounts annually.

Program Funding

How much money will the government contribute?

The federal government will contribute to approved training trust funds an amount equal to one-half of the total contribution to the trust fund during the first year, up to a maximum of $200,000, and 33⅓ per cent of the amount paid to the fund up to a maximum of $100,000, in each of the two subsequent years.

How can this money be used?

Training trust funds are to be used for training or retraining workers affected by technological and market changes.

Some examples are:

- skill development in related or new occupations, or
- upgrading in existing occupations.

Some training costs which can be supported are:

- instructor wages
- curriculum development costs
- tuition fees
- equipment rentals
- income support
- capital expenses
- trust fund administrative costs.

Proposed training plans will be reviewed by CEIC staff to ensure appropriate use of federal funding.

What happens to the fund if the participating employer goes out of business?

In the event of business failure of the employer, trust funds will continue to be used to support employment adjustment measures on behalf of the employees affected by the closure.

What happens to the money in the event of dissolution of the trust?

In the event of the dissolution of a trust, the federal government reserves the right to recover from the trust an amount equal to Canada's original contribution, plus accrued interest at prime rate. Disposition of the remainder of the fund is at the discretion of the board of trustees.

For more information . . .

Information and application forms for Skill Investment are available at local Canada Employment Centres.

New Training Allowances

The Canadian Jobs Strategy demonstrates a fundamental change in the way Canada invests in its human resources. One feature is a recognition that the training allowance structure and rates have to change to meet the needs of Canadian workers.

The groups most in need of training were often deterred by the old allowance structure. It did not take into account such needs as dependent care allowances for some parents on training, specialized requirements of disabled persons, and part-time training, particularly for women. As training is increasingly targeted to these groups, the new allowance structure must reflect their economic situation.

A new approach

The strategy restructures and raises allowances to overcome these problems by allowing Canadians to train for today's world.

Weekly allowances will depend on the number of training hours each week. For instance,

if a course takes 30 hours per week, the changes in allowance rates will be as follows:

	Old allowance	New allowance
Participant lives at home of parent/spouse whose weekly income is greater than $210.	$25	$52
All others	$70	$105
1 dependant	$100	$126
2 dependants	$115	$137
3 dependants	$130	$147
4 dependants	$145	$158

In this example, a single person who maintains his or her own residence and attends a course of 30 hours per week will receive $105 per week. Formerly, this person received $70 per week. This new allowance structure applies to all programs in the Canadian Jobs Strategy in which an allowance is paid to participants.

Furthermore, persons on part-time courses will now be eligible for training allowances, a feature that should particularly benefit women re-entering the labour force.

More trainees will be entitled to receive dependent care allowances. Those who are obliged to pay for the care of young children or disabled dependants may receive a special allowance to cover their expenses.

Previously, this type of allowance was available only to single parents on full-time training. Now, it will be extended to anyone who demonstrates a need for it, including part-time trainees.

The dependent care allowance is based on the number of hours of care required per day, multiplied by $3.50 up to a maximum as outlined in the following schedule:

Dependants	Normal weekly maximum
1st dependant	$80
2nd dependant	$80
3rd dependant	$50
4th dependant	$25
Additional dependants	$0

For example, a single mother who takes 15 hours of part-time training and has two children who require supervision could receive up to $173 a week. This amount includes a dependent care allowance of $105 as well as a regular training allowance of $68 a week. Previously, this single mother would not have received an allowance and probably would not have been able to undertake training.

The living-away-from-home allowance has also been increased. Workers who have to move to another community for their instruction will benefit from this improvement. The living-away-from-home allowance will be raised to $75 a week from $45 (to $100 from $55 in the Yukon and Northwest Territories).

Who benefits?

- persons not eligible for unemployment insurance benefits who are taking courses purchased by Employment and Immigration Canada in training institutions;
- young persons and women not eligible for unemployment insurance benefits who are participating in the Job Entry program;
- trainees eligible for unemployment insurance will receive dependent care and living-away-from-home allowances;
- youth, women, Native people and disabled persons who were previously deterred from taking training because of inadequate allowance rates.

For more information . . .

Canada Employment Centres will provide information on eligibility for the new training allowances.

Equity in the Canadian Jobs Strategy

The concept of equity is integral to the Canadian Jobs Strategy and is included in all its programs.

Four groups have been designated as requiring special measures to correct traditional imbalances in the work force: women, Native people, persons with disabilities and visible minority groups. All these groups experience generally higher rates of unemployment and lower rates of pay than do other workers.

The new programs have been specifically designed to ensure that target group members will benefit from them by providing a greater share of employment opportunities than there has ever been before. Fair access to participation by target group members at the local, regional and national level is a basic requirement of each of the new programs.

A new approach

The new strategy restructures and increases financial support through allowances to permit individuals to take the training they need. In the past, many target group members were deterred by the low level of allowances. Another important feature, which will be of particular interest to many women, is that allowances are now available for part-time as well as full-time training. The needs of people with dependent children or disabled dependants are also taken into account in the new structure.

Highlights

- Equitable access to employment and training opportunities is integral to the Canadian Jobs Strategy.
- A fair-share level of participation for each of the target groups will be established for each program.
- If fair target levels cannot be otherwise achieved, special measures will be taken.
- The target groups who will benefit from the strategy are women, Native people, persons with disabilities and visible minority groups.
- The allowance structure has been designed to ensure target group members can take the training they require.

LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI

...pour réaliser notre plein potentiel

Québec
Aperçu

Canada

Table des matières

Introduction 4

Situation au Québec 5

Développement de l'emploi 5

Intégration professionnelle 8

Innovation 10

Acquisition de compétences : Fonds de fiducie pour la formation 12

Nouveau régime d'allocations de formation 14

Caractère équitable de la Planification de l'emploi 16

Emploi et
Immigration Canada

Employment and
Immigration Canada

Québec
Aperçu

WH-3-536 Octobre 85

Introduction

La Planification de l'emploi est un projet de revitalisation du marché du travail au Canada. Fruit de consultations intensives avec les provinces et le secteur privé, elle annonce une collaboration constante aux fins du redressement du marché du travail.

Son adaptabilité lui permet de répondre à des besoins particuliers. Grâce à elle, le gouvernement fédéral, les provinces, les entreprises, les travailleurs et les groupes communautaires pourront unir leurs efforts pour créer le bassin de travailleurs spécialisés dont le Canada a besoin pour s'assurer une économie stable et productive.

Le défi

Les changements technologiques transforment le monde du travail, suscitant de nouveaux besoins en matière de compétences, donnant naissance à de nouveaux emplois et en faisant disparaître d'autres. En 1984 seulement, plus de 100,000 Canadiens ont perdu leur emploi et la vie de centaines de milliers d'autres a été profondément bouleversée par les changements technologiques.

Il importe plus que jamais de s'attaquer directement à ces problèmes. Il nous faut mettre en valeur les ressources humaines et aider les Canadiens à acquérir la formation et les compétences dont ils ont besoin pour décrocher un emploi utile et de longue durée. Il nous faut consacrer temps et argent dans une perspective d'avenir, pour que notre marché du travail assure au Canada une économie stable et compétitive au cours des années qui viendront.

Le défi est de taille. Les problèmes qui touchent le marché du travail sont complexes et tenaces. Le défi appelle la mise en commun des ressources du gouvernement fédéral et des provinces, des entreprises et des industries, des travailleurs et des employeurs, des groupes communautaires et des particuliers. Tous, nous devrons travailler ensemble pour relever un défi d'envergure qui touche tous et chacun d'entre nous.

La Planification de l'emploi constitue une stratégie dynamique. Dans ce contexte, la formation et la création d'emplois reposent sur les principes fondamentaux suivants :

- être axées sur les besoins réels et permanents du marché du travail, surtout en ce qui concerne les petites entreprises et les entrepreneurs;
- être adaptables aux divers besoins régionaux et locaux, tout en laissant place à l'innovation;
- découler de programmes plus simples, plus faciles à comprendre et plus accessibles, lesquels comporteraient des objectifs clairement définis;
- reconnaître les responsabilités communes du gouvernement fédéral, des provinces et du secteur privé;
- donner une chance égale à tous les Canadiens, en particulier ceux qui sont défavorisés sur le plan de l'emploi.

Grâce à cette stratégie, les ressources du gouvernement fédéral pourront être utilisées de façon efficace pour aider directement les personnes qui en ont le plus besoin. Nombre de Canadiens sont aux prises avec de graves difficultés sur le plan de l'emploi ou sont encore plus durement touchés que les autres par les techniques nouvelles et l'évolution des conditions économiques. Parmi ceux-ci, mentionnons

- les chômeurs chroniques;
- les jeunes qui ont abandonné leurs études et qui ne peuvent trouver de travail;
- le nombre croissant de femmes qui redeviennent membres de la population active;
- les travailleurs qui doivent se recycler pour ne pas être licenciés ou déplacés;
- les travailleurs des collectivités les plus durement touchées par un ralentissement économique, qui ont besoin de nouvelles possibilités d'emploi à long terme.

La formation professionnelle, la création d'emplois et le développement économique sont liés afin que les Canadiens aient la possibilité d'acquérir des compétences utiles ainsi qu'une expérience de travail pratique et puissent bénéficier de possibilités d'emploi intéressantes.

Enfin, pour s'assurer de pouvoir avoir recours à des solutions innovatrices si des problèmes imprévus surgissent sur le marché du travail, la Planification de l'emploi favorisera la réalisation d'initiatives par des intervenants de l'extérieur du gouvernement. Elle encouragera les organismes et les citoyens canadiens à mettre à profit leurs compétences en cherchant des idées et solutions innovatrices pour les problèmes du marché du travail.

L'adoption de la Planification de l'emploi constitue la plus importante réforme qui ait jamais été apportée aux programmes du marché du travail au Canada. Elle favorise l'esprit d'initiative et d'entreprise des travailleurs, des entreprises, des collectivités et des individus en vue de mettre sur pied le genre de main-d'œuvre qui permettra de satisfaire aux besoins du Canada dans les années à venir.

Situation au Québec

Dans le cadre de la Planification de l'emploi, le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec collaborent étroitement à la mise en œuvre d'un ensemble de programmes relatifs au développement des ressources humaines. Cette collaboration permet aux deux gouvernements de simplifier et d'harmoniser leurs programmes respectifs ayant trait au marché du travail.

Les programmes de la Planification de l'emploi actuellement en vigueur au Québec sont :

- Programme Développement de l'emploi
- Programme Intégration professionnelle
- Innovation
- Acquisition de compétences : Fonds de fiducie pour la formation

Développement de l'emploi

Le chômage de longue durée suscite de plus en plus d'inquiétude, tant chez ceux qui sont à la recherche d'un emploi que dans l'économie canadienne. En trois ans, le nombre de personnes en chômage depuis au moins six mois est passé de 10 % environ à près de la moitié de l'ensemble des chômeurs. En 1981, 34.3 % des chômeurs entraient dans cette catégorie; en 1984, ils étaient 43.9 %.

L'objectif du Programme Développement de l'emploi consiste à exploiter les possibilités à long terme des chômeurs canadiens sur le marché du travail. Les mesures provisoires et à court terme de création d'emplois adoptées précédemment n'ont pas donné de résultats. Le Programme Développement de l'emploi vise à accroître l'employabilité des Canadiens en chômage depuis longtemps grâce à une formation alliant expérience de travail et acquisition de compétences.

Une nouvelle approche

Le Programme Développement de l'emploi s'intéresse essentiellement aux besoins de chaque travailleur et à l'amélioration des perspectives d'emploi à long terme compte tenu de la croissance économique et des possibilités des collectivités. L'objectif du programme est donc de constituer une main-d'œuvre qualifiée, et non de réaliser des projets qui créent des emplois bidon.

Il permettra d'aider les Canadiens les plus défavorisés, c'est-à-dire ceux qui auront été sans emploi pendant 24 des 30 dernières semaines. Dans les régions économiques où le taux de chômage est supérieur à 20 %, la définition de chômeur de longue date pourra être adaptée en fonction des besoins locaux.

Le Programme Développement de l'emploi offre aux employeurs une subvention pour embaucher et former les travailleurs dont ils ont

besoin afin de satisfaire aux nouvelles exigences du marché du travail. Les entreprises, les groupes communautaires, les municipalités, les particuliers et les organisations bénévoles pourront agir en qualité d'employeur.

Le Programme Développement de l'emploi favorise l'adoption de mesures conjointes par le fédéral, les provinces et les territoires. Grâce à un système d'administration décentralisé, et avec la collaboration d'organismes consultatifs locaux, les projets Développement de l'emploi mettront l'accent sur les besoins, les possibilités et les priorités aux niveaux local et régional.

Fonctionnement

Les projets Développement de l'emploi combineront, selon les besoins, la formation sur place chez un employeur et la formation hors travail. Il sera possible de tenir compte des particularités provinciales. De plus, le programme pourra intégrer les mesures additionnelles pouvant découler des consultations en cours entre le gouvernement fédéral et les provinces.

Les conseillers des Centres d'Emploi du Canada évalueront les besoins des participants en matière de formation et d'expérience de travail, et les orienteront vers les projets qui correspondent le mieux à leurs besoins. Des dispositions seront prises pour que ceux qui ont participé avec succès au Programme Développement de l'emploi puissent parfaire leur formation en passant à d'autres programmes de la Planification de l'emploi.

Le Programme Développement de l'emploi favorise la réalisation de projets adaptables et innovateurs. Les promoteurs de projets seront notamment les municipalités, les organismes sans but lucratif, les groupes communautaires et les entreprises locales. Les projets peuvent être adaptés aux besoins particuliers des clients, compte tenu des programmes provinciaux et des besoins du secteur privé.

Le Programme Développement de l'emploi constitue le premier programme complet visant à répondre aux besoins des chômeurs de longue date en matière de formation et de préparation à l'emploi, qu'il s'agisse des travailleurs les plus défavorisés ou des travailleurs aptes à exercer un emploi, mais qui manquent de débouchés.

Les promoteurs admissibles du secteur privé pourront recevoir des subventions salariales et une aide financière directe au titre des immobilisations et de la formation. Ceux d'entre eux qui auront besoin d'un équipement spécial ou qui devront réaménager les lieux de travail afin d'embaucher des personnes handicapées, pourront recevoir jusqu'à $10,000 au titre des frais engagés.

Pour couvrir les frais directs de formation, les promoteurs pourront recevoir $40 par jour par client. Le Programme Développement de l'emploi pourra également acquitter les frais liés à l'embauchage d'un gestionnaire de projet.

Dans le cas des organismes sans but lucratif, jusqu'à 100 % des frais du projet pourront être remboursés en vertu du programme.

Bénéficiaires

Le programme s'adresse aux personnes qui ont été en chômage au cours de 24 des 30 dernières semaines, y compris les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles.

Au Québec, 20 % des participants aux projets seront des bénéficiaires de l'aide sociale.

Propositions recevables

Le Programme Développement de l'emploi ouvre des possibilités d'emploi aux chômeurs de longue date en finançant trois sortes de propositions :

a) les projets subventionnés visant à offrir aux chômeurs de longue date une formation valable et de l'expérience pratique;

b) les projets subventionnés destinés à aider les personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi; et

c) les emplois individuellement subventionnés chez des employeurs embauchant des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi ainsi que des diplômés en chômage et sans expérience pour pourvoir à des postes nouveaux ou réguliers.

Des précisions sont données ci-dessous sur chaque sorte de proposition :

a) Projets subventionnés

Le Programme Développement de l'emploi subventionnera des employeurs mettant en œuvre des projets offrant à trois chômeurs de longue date ou plus un programme de formation et d'expérience pratique concernant des emplois déterminés. Il ne financera pas des projets visant à former des travailleurs dans des spécialités où la main-d'œuvre abonde déjà, à moins que cette formation ne soit destinée à des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi ou ne soit organisée en prévision d'une pénurie de main-d'œuvre déterminée. Les emplois subventionnés doivent venir s'ajouter aux emplois existants ou à ceux qui auraient normalement été créés en l'absence du programme. Les projets peuvent être axés sur la production ou sur un secteur des ressources en particulier.

b) Projets subventionnés à l'intention des personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi

Des dispositions spéciales ont été prises en ce qui concerne ces projets. La personne fortement défavorisée sur le plan de l'emploi est celle qui a eu par le passé de la difficulté à trouver et à conserver un emploi permanent, en raison d'habitudes de travail irrégulières, de problèmes d'attitude et de motivation, de l'insuffisance marquée de sa formation scolaire ou professionnelle, de séjours prolongés dans un établissement carcéral ou autre, d'analphabétisme fonctionnel, ou encore d'un long usage des drogues ou de l'alcool. De tels projets comprendraient une préparation à l'emploi et une composante d'orientation visant à aider les personnes en cause à se préparer à travailler.

c) Emplois individuellement subventionnés

Le Programme Développement de l'emploi subventionne les employeurs qui embauchent des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi et des diplômés en chômage et sans expérience dans leurs domaines d'étude, pour remplir des postes nouvellement créés ou combler des vacances courantes et offrir à ces travailleurs une combinaison de formation et d'expérience pratique dans un travail particulier. Dans une entreprise, le nombre d'emplois individuellement subventionnés ne pourra être supérieur au plus grand des deux nombres suivants : soit deux, soit 20 % des travailleurs régulièrement employés sur les lieux.

Les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi sont définies comme celles qui ont une difficulté particulière à trouver un emploi, bien qu'elles veuillent travailler. Elles peuvent se heurter à un obstacle social ou culturel.

Le Programme Développement de l'emploi respecte le principe de l'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire qu'il prévoit "des chances égales de participation" pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Le programme tient compte en cela du principe fondamental selon lequel tous doivent avoir des chances égales de participer aux programmes de création d'emplois.

Pour plus de renseignements . . .

Communiquez avec le Centre d'Emploi du Canada de votre localité ou avec le bureau de la Direction du développement de l'emploi.

Intégration professionnelle

Trouver un emploi après avoir quitté l'école est un défi de taille pour les jeunes. Plus de 400,000 jeunes chômeurs au Canada n'ont pas terminé leurs études secondaires ou postsecondaires. Et le problème frappe davantage ceux qui n'ont pas complété leurs études secondaires. Le taux de chômage de ces derniers s'élève à près de 30 %.

La situation n'est guère meilleure pour bon nombre des 200,000 femmes qui reprennent chaque année un emploi rémunéré après être restées au foyer pendant plusieurs années pour se consacrer à leur famille. Certaines de ces femmes se sentent mal préparées, manquent de confiance en elles et sous-estiment leurs compétences. Elles sont intimidées par les employeurs qui exigent une expérience en milieu de travail.

Pour obtenir les compétences et l'expérience nécessaires à leur intégration au marché du travail, les femmes et les jeunes ont besoin à la fois d'une formation et d'une expérience pratique.

Une nouvelle approche

La Planification de l'emploi dispose, entre autres éléments importants, d'un nouveau programme qui vise à aider les jeunes et les femmes à s'intégrer au marché du travail. Le Programme Intégration professionnelle donne à ces personnes l'occasion d'acquérir une formation professionnelle et une expérience pratique.

À ce titre, il répond aux besoins de chacun tout en tenant compte des besoins du marché du travail local. Par ailleurs, il offre aux entreprises et au secteur du bénévolat la possibilité exceptionnelle de réaliser des projets de formation particuliers qui sont adaptés aux besoins réels du marché du travail et qui offrent un intérêt pour les femmes et les jeunes. Les services d'établissements d'enseignement pourront être retenus pour assurer la formation théorique devant compléter l'expérience sur les lieux de travail.

Le programme fait se rejoindre les parties intéressées autour du coordonnateur. Ce dernier touche des honoraires en vertu d'un marché de services et s'occupe d'établir les plans de formation, de recruter et d'évaluer les participants, de leur trouver des places de formation, d'organiser la formation hors des lieux de travail, de suivre les progrès des stagiaires et d'en rendre compte régulièrement.

Fonctionnement

Les entreprises, les travailleurs et les groupes communautaires, le secteur public ainsi que les particuliers peuvent faire fonction de coordonnateur.

Les jeunes et les femmes ont l'occasion d'acquérir une expérience pratique et une formation sur les lieux de travail. En collaborant à cette initiative, le secteur privé a l'occasion de former et d'évaluer des employés éventuels sans devoir acquitter directement les frais de ces activités.

Les participants profiteront d'une nouvelle structure d'allocations, y compris des allocations supplémentaires pour personnes à charge et des allocations de déplacement, de trajets quotidiens ou de séjour hors du foyer.

La Planification de l'emploi reconnaît également la nécessité de donner aux jeunes élèves et étudiants l'occasion d'acquérir une expérience pratique sur le marché du travail.

Les étudiants qui participeront aux programmes d'emploi d'été du gouvernement pourront profiter d'une expérience pratique liée à la carrière et ce, par leur participation à des projets créateurs d'emplois à court terme établis en collaboration avec le secteur privé, les municipalités et les organismes sans but lucratif.

Bénéficiaires

- Jeunes chômeurs qui
  - ont cessé de fréquenter l'école depuis au moins 9 mois, et
  - n'ont pas de diplôme d'études post-secondaires,
  - ont peu travaillé au cours de la dernière année.
- Femmes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail après une absence d'au moins trois ans consacrés aux soins du foyer.
- Étudiants qui ont besoin d'un emploi d'été.

Intégration — Trouver le premier emploi

Les jeunes venant de quitter l'école connaissent souvent une décevante succession d'échecs dans leur recherche d'un emploi, particulièrement s'ils n'ont pas terminé leurs études secondaires. Ils découvrent qu'ils ne peuvent trouver de travail sans expérience préalable.

Il faut offrir aux jeunes des deux sexes l'occasion d'acquérir des compétences de base et d'en prouver la valeur à des employeurs. L'option Intégration leur donne cette possibilité grâce à une combinaison souple de cours et de formation pratique. Elle leur permet d'acquérir des compétences professionnelles générales et spécialisées et leur offre en outre des services d'orientation professionnelle, des conseils et un appui permanent.

Les projets Intégration sont conçus et administrés par des coordonnateurs ayant conclu un accord avec Emploi et Immigration Canada (EIC) et les Commissions de formation professionnelle du Québec. En collaboration étroite avec les entreprises et les groupes locaux, les coordonnateurs veillent à ce que les participants acquièrent la formation et l'expérience nécessaires pour avoir des chances de trouver un emploi permanent.

Les jeunes participants touchent une allocation ou, s'ils y sont admissibles, des prestations d'assurance-chômage, le montant le plus élevé étant retenu. Des allocations supplémentaires peuvent aussi leur être versées pour charge de famille ou pour frais de trajets quotidiens, de séjour hors du foyer ou de voyage.

Réintégration — Un pont jeté vers une carrière

Les problèmes auxquels se heurtent les femmes qui entrent sur le marché du travail ou y reviennent après avoir consacré trois ans ou plus aux soins de leur foyer peuvent être les mêmes que ceux qui se posent aux jeunes. Mais il s'en ajoute d'autres qui rendent la transition spécialement difficile. Beaucoup de ces femmes peuvent cependant faire état de nombreuses compétences et d'une importante expérience.

Les projets Réintégration peuvent permettre aux femmes d'évaluer les compétences qu'elles possèdent déjà et de les enrichir en vue d'une carrière intéressante. Ils offrent une initiation au marché du travail actuel, aux techniques de recherche d'emploi, ainsi qu'une formation et une expérience pratique spécialisées sur les lieux de travail. Les participantes peuvent également recevoir de l'aide et du counselling, à titre personnel ou en groupe.

Les projets Réintégration sont conçus et administrés par des coordonnateurs ayant conclu un accord avec EIC et les Commissions de formation professionnelle du Québec. Les coordonnateurs doivent faire appel aux ressources des personnes et des organisations qui ont des connaissances reconnues en matière de programmes d'emploi des femmes. Chaque projet de l'option est adapté aux besoins des femmes en matière de formation.

Durant leur participation, les femmes reçoivent une allocation ou, si elles y sont admissibles, des prestations d'assurance-chômage, le montant le plus élevé étant retenu. Des allocations supplémentaires peuvent aussi leur être versées pour charge de famille ou pour frais de trajets quotidiens, de séjour hors du foyer ou de voyage.

Transition foyer — marché du travail

Au Québec, EIC a accepté de participer à un programme de formation en établissement visant à favoriser la transition entre le foyer et le marché du travail pour les femmes qui sont demeurées au foyer et qui désirent réintégrer le

marché du travail. Le gouvernement du Québec paiera les frais de formation et la CEIC assumera les frais des allocations de formation aux participantes.

Programmes d'été — Les étudiants prennent de l'avance

Pour se préparer au monde du travail, les jeunes qui poursuivent leurs études doivent avoir l'occasion de le découvrir par eux-mêmes. Les étudiants qui songent à reprendre leurs études à l'automne peuvent, au cours de l'été, participer à des programmes d'emploi d'été parrainés par le gouvernement en vertu du Programme Intégration professionnelle.

Ils peuvent profiter d'une expérience de travail axée sur la carrière en participant à des projets d'emploi à court terme mis sur pied par le secteur privé, des municipalités et des organismes sans but lucratif.

Points saillants

Le programme

- Vise à faciliter l'intégration professionnelle des jeunes ou la réintégration des femmes au marché du travail;
- Assurera la représentation équitable des groupes cibles;
- Donne aux stagiaires l'occasion d'acquérir une expérience pratique et d'obtenir une formation hors des lieux de travail;
- Répond aux besoins des particuliers;
- Tient compte des besoins locaux du marché du travail;
- Profite aux organismes du secteur privé et du secteur bénévole, surtout aux petites entreprises qui y collaborent;
- Fournit aux étudiants des emplois d'été dans leur domaine de spécialisation;
- Supporte le Programme de Transition foyer — marché du travail.

Particularités propres au Québec

Au Québec, les projets d'intégration professionnelle donnent lieu à des contrats tripartites qui sont signés par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, les Commissions de formation professionnelle du Québec (CFP) et les coordonnateurs de stages.

Les CFP sont responsables de l'examen des propositions de formation et de stage, de l'approbation du contenu et de la durée de la formation et du stage de même que du suivi de la formation et du stage. Les CFP fournissent également de l'expertise technique aux coordonnateurs de stages.

Pour plus de renseignements . . .

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Programme Intégration professionnelle, on peut s'adresser au Centre d'Emploi du Canada de sa localité.

Innovation

Innovation est sans conteste un programme orienté vers l'avenir. En prise directe sur les ressources créatrices des Canadiens, il favorisera l'éclosion d'initiatives nouvelles et innovatrices qui visent à revitaliser le marché du travail canadien et gardera aux nouveaux programmes leur dynamisme et leur souplesse.

Grâce à ce programme, la Planification de l'emploi va poursuivre sa lutte aux problèmes de nature diverse qui affligent le marché du travail. Et il est tenu pour acquis qu'il ne s'agit là que de l'amorce d'une démarche évolutive.

Une nouvelle approche

Il s'agit du premier programme permettant d'accorder une aide financière à des projets pilotes visant à trouver de nouvelles solutions

aux problèmes qui se posent sur le marché du travail. L'accent étant mis sur la créativité, une large gamme d'idées seront étudiées aux fins du financement.

Fonctionnement

Pourra participer au programme, tout particulier ou groupe qui désire présenter une proposition innovatrice aux fins de développement du marché du travail. Aucune norme d'admissibilité rigide n'a été fixée, et tous les secteurs sont invités à présenter des propositions.

Ces propositions pourront être axées sur des problèmes relatifs au marché du travail relevés à l'échelle régionale, mais dont la portée peut être nationale. Elles peuvent viser, sous un éclairage nouveau, les programmes existants (par exemple, leur faire prendre une orientation toute nouvelle) ou sortir complètement des sentiers battus.

Les propositions devraient pouvoir améliorer de façon durable les conditions du marché du travail. Parmi les problèmes prioritaires relatifs au marché du travail qu'elles pourraient tenter de régler, figurent

- de nouvelles technologies, y compris l'apprentissage assisté par ordinateur;
- de nouvelles méthodes d'apprentissage;
- des moyens innovateurs pour aider les travailleurs qui deviennent ou qui redeviennent membres de la population active;
- le réaménagement des horaires de travail en vue de l'adaptation du marché du travail;
- l'établissement de liens plus étroits entre la formation et la création d'emplois.

Les critères déterminants seront la créativité et l'innovation : les initiatives devront avoir quelque chose de nouveau et de différent et viser à créer de véritables débouchés sur le marché du travail.

On a donné à Innovation toute l'ouverture possible pour favoriser l'émergence d'idées, d'approches et d'activités nouvelles de tout genre directement liées aux problèmes du marché du travail. On accordera une attention toute particulière aux propositions tenant aussi compte de l'équité en matière d'emploi.

Des crédits seront versés au titre des initiatives approuvées. Cette aide prendra habituellement la forme d'une participation financière accordée selon le principe du partage des coûts. Certains projets pourraient être financés sur plusieurs années.

Bénéficiaires

Tous les secteurs de l'économie trouveront leur compte. Les améliorations qu'entraînera pour le marché du travail la mise en œuvre des nouvelles initiatives profiteront à long terme et de façon indirecte à tous les Canadiens.

Les promoteurs pouvant soumettre des projets sont : les entreprises du secteur privé, les établissements de formation privés et publics, les syndicats, les organismes sans but lucratif, les municipalités et les particuliers.

Aide financière

L'aide offerte par le programme consiste en des contributions aux salaires et aux frais généraux de fonctionnement, incluant la location de locaux et d'équipement, les frais de déplacement et les services professionnels.

Points saillants

Le programme

- Fournit des crédits afin de mettre à l'essai de nouvelles solutions aux problèmes qui se posent sur le marché du travail;
- Favorise et soutient la collaboration de tous les partenaires économiques;
- Permet, par sa souplesse, l'éclosion de nouvelles idées, approches et activités;
- Dispose d'un financement habituellement accordé selon le principe du partage des coûts;
- Privilégie les propositions, de portée régionale ou nationale, qui portent sur des problèmes relatifs au marché du travail;
- Est ainsi conçu qu'il peut s'adapter aux initiatives actuelles des provinces, des

employeurs et des travailleurs en vue de les compléter et de les appuyer. Sa souplesse de conception lui permet de prendre en compte les nouveaux besoins de chaque région.

Pour plus de renseignements . . .

On peut obtenir de plus amples renseignements sur Innovation auprès des Centres d'Emploi du Canada.

Acquisition de compétences : Fonds de fiducie pour la formation

Le Fonds de fiducie pour la formation (FFF) est une option du Programme Acquisition de compétences qui offre un encouragement financier aux travailleurs et aux employeurs en vue d'établir des fonds de fiducie pour la formation. Ces fonds ont pour but d'aider les travailleurs participants à acquérir de nouvelles compétences leur permettant de s'adapter à l'évolution de la technologie et des marchés. Le Programme vise également à inciter les employés et les employeurs à partager la responsabilité de créer et d'exécuter des programmes de formation, ainsi que de favoriser des accords entre le patronat et les syndicats pour offrir une formation.

Qu'est-ce qu'un fonds de fiducie pour la formation?

Généralement, un groupe de travailleurs ou leur syndicat conclut un accord de fiducie avec leur employeur ou avec une association d'employeurs ou de chefs d'entreprise. L'employeur d'une part, et les employés d'autre part, versent une cotisation au fonds. Ces cotisations sont conservées en fiducie et administrées par un conseil conjoint de fiducie, composé de représentants de l'employeur et des employés. Le conseil de fiducie planifie toute la formation qui sera financée à même le fonds et contrôle les sorties de fonds.

Les sommes versées au fonds de fiducie pour la formation sont mises en commun comme dans un régime d'assurance. Tous les employés participants cotisent au fonds de fiducie, mais l'obtention d'une aide à la formation financée à même le fonds est soumise à certains critères d'admissibilité.

Le personnel d'Emploi et Immigration fournira une aide technique aux employeurs et aux employés qui souhaitent établir un fonds de fiducie pour la formation.

Critères du programme

Qui peut bénéficier du programme?

Les associations d'employés, indépendamment ou conjointement avec un ou plusieurs employeurs du secteur privé, y compris les organisations à but lucratif, sans but lucratif et bénévoles, sont autorisées à présenter des demandes de subventions au titre du programme. Les gouvernements fédéral et provinciaux, ainsi que tous leurs organismes, conseils ou commissions, à l'exception des sociétés d'État, commerciales ou à but lucratif, sont strictement exclus de toute participation au programme.

Quels sont les fonds de fiducie admissibles au titre du programme?

Pour être admissible à l'octroi d'une subvention, un fonds de fiducie pour la formation doit satisfaire aux conditions et aux critères exposés ci-après. Un modèle d'accord de fiducie est inclus dans la documentation traitant des propositions.

Accord des employés

- Avant qu'un fonds de fiducie puisse être admissible à une subvention, il faut avoir obtenu l'accord
  - de l'agent de négociation des employés (syndicat, association d'employés); ou
  - de la majorité des employés de l'organisation ou de la catégorie d'employés à qui sera destiné le fonds de fiducie pour la formation.

Participation conjointe de l'employeur et des employés

- L'organisation d'employeurs, d'une part, et ses employés ou leur agent de négociation, d'autre part, peuvent être parties à l'accord fiduciaire. Toutefois, le fonds de fiducie pour la formation doit être administré par un conseil fiduciaire conjoint, dont la nomination des membres a reçu l'approbation des participants.
- L'association d'employés peut être la seule à verser des cotisations au fonds. Dans ce cas, deux des fiduciaires au moins seront des représentants de l'entreprise qui emploie les travailleurs cotisants.

Fonctions du conseil fiduciaire

- Le conseil fiduciaire décidera de l'utilisation et de la destination des montants versés au fonds.
- Le conseil fiduciaire dressera le plan annuel des activités de formation financées par le fonds de fiducie et veillera à ce que tous les employés participants en prennent connaissance.
- Le conseil fiduciaire déterminera les conditions d'admissibilité des employés à la formation financée par le fonds de fiducie, à moins que celles-ci ne soient déjà énoncées dans une convention collective en vigueur.

Vérification annuelle

- Le conseil fiduciaire doit nommer un vérificateur indépendant qui vérifiera les comptes du fonds tous les ans.

Financement du programme

Quel sera le montant de la contribution du gouvernement?

Le gouvernement fédéral versera au fonds de fiducie pour la formation approuvé une somme égale à la moitié des cotisations totales au fonds au cours de la première année jusqu'à concurrence de $200,000, et 33⅓ % des cotisations versées au fonds jusqu'à concurrence de $100,000 pour chacune des deux années suivantes.

Comment ces sommes peuvent-elles être utilisées?

Les crédits du FFF doivent servir à la formation ou au recyclage des travailleurs touchés par l'évolution de la technologie et des marchés.

Par exemple, au

- perfectionnement professionnel dans des professions connexes ou nouvelles, ou au
- recyclage dans des professions existantes.

Certains frais de formation peuvent être acquittés :

- la rémunération des moniteurs
- les frais d'élaboration du programme de formation
- les frais de scolarité
- les frais de location d'équipement
- le soutien du revenu
- les frais d'immobilisation
- les frais administratifs du fonds de fiducie pour la formation.

Le personnel de la CEIC examinera les plans de formation proposés pour assurer une utilisation appropriée des subventions fédérales.

Qu'advient-il du fonds si l'employeur participant se retire des affaires?

Si l'employeur doit fermer ses portes, le fonds de fiducie continuera d'être utilisé pour soutenir les mesures d'adaptation à l'emploi prises pour les employés touchés par cette fermeture.

Qu'advient-il des crédits dans le cas d'une dissolution volontaire du fonds de fiducie pour la formation?

Dans le cas d'une dissolution volontaire du fonds, le gouvernement fédéral se réserve le droit de recouvrer à même le fonds une somme égale à la contribution originale qu'il a versée, plus les intérêts courus à un taux préférentiel. Il revient ensuite au conseil fiduciaire de décider de l'utilisation des crédits qui restent.

Pour plus de renseignements . . .

Renseignements et formulaires de demande s'obtiennent auprès des Centres d'Emploi du Canada.

Nouveau régime d'allocations de formation

La Planification de l'emploi constitue une façon toute nouvelle, pour le Canada, de mettre en valeur ses ressources humaines. Il convient de souligner, entre autres, qu'il a été jugé essentiel de revoir les taux et la structure du régime d'allocations à l'intention des participants aux programmes de formation afin de mieux répondre aux besoins des travailleurs canadiens.

Les groupes qui ont le plus besoin de formation étaient souvent défavorisés par l'ancienne structure du régime d'allocations. Cette structure ne tenait pas compte de besoins tels les allocations pour charge de famille dans le cas de certains parents qui suivent des cours de formation, les besoins spéciaux des personnes handicapées et des personnes en formation à temps partiel, en particulier les femmes. Étant donné que la formation à temps partiel est de plus en plus axée sur ces groupes, la nouvelle structure du régime d'allocations devra tenir compte de leur situation économique.

Une nouvelle approche

La stratégie comporte la restructuration du régime et la majoration des allocations de façon à résoudre les problèmes déjà mentionnés et à permettre aux Canadiens de suivre des cours de formation adaptés aux besoins d'aujourd'hui.

L'allocation hebdomadaire sera fonction du nombre d'heures de formation reçue par semaine. Par exemple, dans le cas d'un cours de 30 heures par semaine, le taux des allocations sera modifié comme suit :

	Ancienne allocation	Nouvelle allocation
Participant vivant avec un parent ou un conjoint dont la rémunération hebdomadaire est supérieure à $210	$25	$52
Tous les autres participants	$70	$105
1 personne à charge	$100	$126
2 personnes à charge	$115	$137
3 personnes à charge	$130	$147
4 personnes à charge	$145	$158

Par exemple, une personne célibataire qui vit seule et suit 30 heures de cours par semaine recevra $105 par semaine. Auparavant, cette personne n'aurait reçu que $70 par semaine. Le nouveau régime s'appliquera à tous les programmes de la Planification de l'emploi qui versent des allocations aux participants.

En outre, les personnes qui suivent des cours à temps partiel auront maintenant droit aux allocations de formation. Cette mesure devrait profiter particulièrement aux femmes qui souhaitent revenir sur le marché du travail.

Un plus grand nombre de participants pourront recevoir des allocations pour charge de famille. Ceux qui doivent faire garder de jeunes enfants ou des personnes handicapées à charge peuvent recevoir une allocation spéciale à cette fin.

Auparavant, ce genre d'allocation n'était prévu que pour les chefs de famille monoparentale suivant un programme de formation à plein temps. Désormais, l'allocation pourra être versée à tout participant qui déclare en avoir besoin, y compris les participants à temps partiel.

L'allocation pour charge de famille est calculée en fonction du nombre d'heures de garde par jour, multiplié par $3.50, jusqu'à concurrence d'un maximum (voir le tableau suivant) :

Personnes à charge	Maximum hebdomadaire normal
1re personne à charge	$80
2e personne à charge	$80
3e personne à charge	$50
4e personne à charge	$25
Autres personnes à charge	—

Par exemple, une femme chef de famille monoparentale qui suit un cours de formation à temps partiel 15 heures par semaine et qui doit faire garder ses deux enfants pourra recevoir jusqu'à $173 par semaine. Ce montant comprend l'allocation pour personnes à charge de $105 ainsi que l'allocation habituelle de formation de $68 par semaine. Auparavant, cette femme n'aurait reçu aucune allocation et n'aurait probablement pas pu suivre un cours de formation.

Le montant de l'allocation de séjour hors du foyer a également été augmenté. Les participants qui doivent séjourner dans une autre localité pour suivre leur programme de formation pourront bénéficier de cette nouvelle mesure. L'allocation de séjour hors du foyer passera de $45 à $75 par semaine (de $55 à $100 par semaine au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest).

Bénéficiaires

- Les personnes qui n'ont pas droit aux prestations d'assurance-chômage et qui suivent des cours achetés par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada à des établissements de formation;
- Les jeunes et les femmes qui n'ont pas droit aux prestations d'assurance-chômage et qui participent au Programme Intégration professionnelle;
- Les stagiaires qui ont droit aux prestations d'assurance-chômage peuvent également recevoir l'allocation pour personnes à charge et l'allocation de séjour hors du foyer;
- Les jeunes, les femmes, les autochtones et les personnes handicapées qui, dans le passé, hésitaient à suivre des cours de formation parce que le taux des allocations n'était pas assez élevé.

Pour plus de renseignements . . .

Des renseignements sur les critères d'admissibilité aux nouvelles allocations de formation s'obtiennent auprès des Centres d'Emploi du Canada.

Caractère équitable de la Planification de l'emploi

La notion d'équité fait partie intégrante de la Planification de l'emploi et est incluse dans tous les programmes qui l'appuient.

Quatre groupes ont été désignés pour lesquels il faut prendre des mesures spéciales en vue de remédier aux déséquilibres observés de tout temps sur le marché du travail. Il s'agit des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Règle générale, ces groupes connaissent un taux de chômage plus élevé et sont moins bien payés que les autres travailleurs.

Les nouveaux programmes ont été conçus spécialement pour que les membres des groupes cibles puissent en bénéficier. En effet, les membres de ces groupes cibles se verront offrir des possibilités d'emplois plus nombreuses que jamais auparavant. Chaque programme est tenu d'assurer, aux échelles locale, régionale et nationale, de justes chances d'accès aux membres des groupes cibles.

Une nouvelle approche

La nouvelle stratégie refond le régime d'allocations et accroît les versements pour permettre de dispenser la formation à ceux qui en ont besoin. Par le passé, le faible montant des allocations décourageait nombre de membres des groupes cibles de profiter des possibilités de formation. Un autre élément important de la stratégie qui intéressera tout particulièrement nombre de femmes est le fait que les allocations peuvent maintenant être accordées au titre aussi bien de la formation à temps partiel que de la formation à plein temps. Les besoins des personnes qui ont charge d'enfants ou de personnes handicapées sont également pris en compte dans la nouvelle structure.

Points saillants

- Des mesures visant à assurer des possibilités équitables d'emploi et de formation font partie intégrante de la Planification de l'emploi.
- Dans chacun des programmes, des objectifs de participation équitable seront fixés à l'égard de chaque groupe cible.
- S'il s'avère impossible d'atteindre des objectifs raisonnables, des mesures spéciales seront prises.
- Les groupes cibles qui bénéficieront de la Planification de l'emploi sont les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.
- La structure des allocations a été conçue de façon que les membres des groupes cibles reçoivent la formation dont ils ont besoin.